ANTECEDENTES HISTORICOS DE NUESTRA LEGISLACIÓN LABORAL

ANTECEDENTES COLONIALES

LAS LEYES DE INDIAS

Se denomina así la recopilación de Cédulas, Cartas, provisiones y leyes, ordenada por Carlos II, el 18 de mayo de 1680, con el propósito de unificar y divulgar las disposiciones dictadas hasta entonces en materia de gobierno, justicia, guerra, hacienda y las penas aplicables a los transgresores, con objeto de que los territorios de ultramar sean gobernados en paz y en justicia.

Entre el conjunto de reglas que integran encontramos lo referente a los indios, su reducción y libertad por constituir un admirable monumento jurídico de equidad y justicia, lo relativo al servicio personal del indígena, que disponía de normas precisas sobre la libertad del indio, su jornada de trabajo, su remuneración, las exigencias propias del desarrollo de la agricultura y la minería, necesitadas de mano de obra, se muestran entre las causas que restaron parcialmente vocación práctica a este cuerpo normativo tutelar entre otras.

- A pesar de lo limitado de la industria en las Indias, hubo una actividad que se prestaba especialmente a ser reglamentada por los monarcas españoles, esta actividad es la explotación minera, así como lo relativo al trabajo agrícola, ya que las normas contenidas en la legislación indiana tenían que considerarlo esencialmente, ya que España mostró vivísimo interés desde los primeros pasos de su actuación por el desarrollo de la riqueza agrícola de América.

- Reflejan, por eso, Las Leyes de Indias el mismo principio intervencionista que habría de mover después al Derecho del Trabajo: la protección del Estado al trabajador indio, quien prestaba en forma rudimentaria el trabajo asalariado cuyo desarrollo tomaría tanta importancia en el régimen capitalista.

Trabajos prohibidos: Quedaban también prohibidos los siguientes trabajos:

a) Los perjudiciales para la salud del indígena.
b) En molinos de manos y pilones, con excepción de los pilones de moler mandioca.
c) La pesca de perlas.
d) El desagüe de las minas, por ser gravoso y enfermizo para los indios.
e) El trabajo en los ingenios y trapiches de azúcar.
f) El trabajo en los obrajes de paños de lana, seda o algodón, con excepción de los que fueren propiedad de los indios.
g) En el beneficio del añil, por ser peligroso para sus vidas.

Previsión social. En esta materia se pautaba:

1°) La obligación del patrono de curar el indio enfermo hasta su restablecimiento, cuando la enfermedad la hubiere contraído estando a su servicio, debiendo procurarle "el socorro de medicinas y regalo necesario".

2°) Los dueños de minas en explotación estaban en el deber de construir hospitales para la asistencia y curación de los indios mineros que enfermaren.

3°) Los propietarios de chacras para beneficio de la coca debían tener médicos, cirujanos y boticarios para asistencia de los indios que acudieran al hospital.

4°) Si los indios fallecieran estando al servicio de un patrono, éste estaba en la obligación de enterrarlos.

5°) En todos los pueblos o agrupaciones de indios debía constituirse una caja de comunidad. Los indios eran obligados a labrar 10 brazas de tierra anualmente para sus respectivas comunidades.

6°) Los fondos ingresados a las cajas de comunidad debían ser destinados a lo siguiente:

a) Mantenimiento de los hospitales de los indios.

b) Repartos de subsidios a viudas, huérfanos, enfermos, inválidos, etc.

c) Pago de tributo personal.

d) Para satisfacer cualquier otra necesidad pública y común.

ANTECEDENTES POST - COLONIALES

PRIMER PERIODO: 1830-1917 .

Gran parte de las provincias, estados y municipalidades de la República sancionaron códigos, leyes y ordenanzas de policía, en los cuales habitualmente se insertaban reglas de aplicación regional sobre el trabajo de jornaleros, artesanos y sirvientes. Tales normas carecen de verdadero valor de antecedentes de la actual legislación, ya que poseían un carácter estrictamente policial, atento mas bien al cuidado del orden público y de las buenas costumbres que a la regulación moderadora del trabajo y a la protección del trabajador asalariado. .

Dichas disposiciones se aplicaba simultáneamente con las previstas en los Códigos Civiles, los cuales, hasta 1942, solían incluir entre las especies de contratos de arrendamiento, el de las personas "que comprometen su trabajo al servicio de otra" (Art. 1.678 del Código Civil de 1916, equivalente al 1.577 y 1.585 de los Códigos Civiles de 1896 y 1904).
Los códigos y ordenanzas de policía promulgados con posterioridad a 1820 establecían reglas expresas sobre el preaviso, si bien no faltan ejemplos de ordenamientos de ese cuño que llegaban a contemplarlo como una obligación unilateral del peón o jornalero para con su empleador. En relación con los daños y perjuicios causados por el despido o el retiro antes del vencimiento del contrato a término cierto, los Códigos Civiles de 1896, 1904, y 1922, preveían expresamente la obligación de las partes de indemnizarse recíprocamente, más, los dueños, patronos o arrendadores, conservaban la facultad de compeler a su jornalero o sirviente a cumplir el contrato mediante denuncia policial.

SEGUNDO PERIODO: 1917 A NUESTROS DIAS.

Nuestra moderna legislación laboral comienza propiamente el 26 de junio de 1917, con la ***Ley de Talleres y Establecimientos Públicos,*** luego del intento legislativos como lo fue: ***las leyes de Minas de 1904, 1909 y 1915***, contenían disposiciones muy particulares referentes al trabajo subterráneo en las minas; en especial, la ley de 1915, la cual estableció el sistema de reparación de accidentes de trabajo. Pero es la mencionada Ley de Talleres y Establecimientos Públicos, quien da el inicio de la actual legislación del trabajo en el país, por su propósito tuitivo del trabajo humano, el carácter orgánico de sus reglas y por su aplicación generalizada a todos los trabajadores de la nació.

Estableció una jornada diaria de ocho horas y media, aunque prorrogable por convenio entre las partes, ofrece la evidencia de la preocupación del Estado ante la abusiva duración del trabajo diario. La fijación de los días de descanso obligatorio, y la declaración del deber del patrono de garantizar la seguridad del trabajador y las condiciones de aseo, ventilación y salubridad de los talleres, constituyen los aspectos más importantes de ese conjunto normativo, que no alcanzó sin embargo a divorciar con precisión los campos propios del derecho común y del Derecho del Trabajo.

Las disposiciones del Código Civil de 1916 sobre el arrendamiento de servicios, así como las diseminadas en los códigos, leyes y ordenanzas de policía de las provincias, estados y municipalidades de la República, se mantuvieron en vigor en todo cuanto no hubiere sido especialmente regulado por esta Ley de Talleres y Establecimientos Públicos.

Ley del Trabajo de 1928

El 23 de julio de 1928 se promulgó la primera Ley del Trabajo. Fue una forzada concesión, para los solos efectos de la política exterior, del Gobierno de Gómez. Nunca se hizo nada por cumplirla, si se exceptúa la materia de los riesgos profesionales, única reglamentada por el Ejecutivo, que dio lugar a alguno que otro litigio.

La Ley del Trabajo de 1928 prescribía la jornada de trabajo de nueve horas. De hecho, pudo comprobarse en 1936, que existían jornadas de trabajo de 12 y 16 horas, no por vía de excepción, sino como sistema normal, en empresas. (La jornada de 8 horas, fijada en la Ley de 1928 para trabajos en el interior de las minas, fue introducida como norma general en 1936).

Importantes disposiciones de principios sobre higiene y seguridad industrial, así como, días hábiles para el trabajo, trabajo de mujeres y menores y riesgos profesionales, formaban parte de la Ley. Así mismo, estableció normas fundamentales sobre la propia legislación del trabajo; como la reglamentación del salario, que debía pagarse en dinero diariamente o por semana, si no se hubieran convenido plazos más largos, con expresa prohibición de pagar en lugares de recreo, tabernas, cantinas, tiendas o pulperías; contó con ciertas reglas muy deficientes sobre conflictos colectivos, y la prohibición para las asociaciones profesionales de federarse con asociaciones o partidos extranjeros ni adscribirse a ellos, ni hacerse representar en congresos o juntas internacionales sin el previo permiso del Gobierno, normas que ha sobrevivieron a las reformas de 1936, 1945 y 1947.

Se comenzó a pensar en ella cuando ocurrió el cambio de régimen por la muerte del General Gómez; y la Oficina Nacional del Trabajo, creada el 29 de febrero del citado año, puso un empeño activo en hacerla regir.

La Ley del Trabajo de 1928 constituye, el punto cierto de donde arranca nuestra tradición legislativa en materia de Derecho del Trabajo; la Ley del Trabajo de 1928, que deroga la anterior, constituye un cuerpo normativo de concepción más técnica dedicado al trabajo subordinado. Establece la obligación patronal de pagan las indemnizaciones previstas por vez primera con carácter general en los casos de accidentes y enfermedades profesionales, ya que hasta la fecha la materia se regía por las reglas de las leyes de Minas y por las disposiciones del Código Civil acerca de la responsabilidad del arrendador de servicios.

Es de advertir que esta responsabilidad, de naturaleza jurídica civil, se asentaba en la teoría contractual según la cual el patrono (arrendador) responde del riesgo en todo caso, salvo en el de culpa del obrero o sirviente, pero la referida ley de 1928 fue letra muerta desde su promulgación, pues no existían funcionarios públicos especialmente encargados de velar por su cumplimiento, ni fueron creados los órganos jurisdiccionales para impartir la justicia, ni tampoco fue dictado un procedimiento especial para resolver las diferencias obrero-patronales. Los tribunales comunes ejercían la competencia en el ramo, aun cuando se previó la designación de árbitros para ciertas situaciones. El reglamento de esta ley no llegó a sancionarse más que en lo concerniente a riesgos profesionales, y el encargo de velar por el cumplimiento de sus disposiciones se encomendó al Ministerio de Policía (Relaciones Interiores).

Ley del Trabajo de 1936

Es creada el 29 de febrero de aquel año la Oficina Nacional del Trabajo, uno de sus objetivos fue la preparación de un proyecto de Ley del Trabajo, entregado el 28 de abril al Ministro de Relaciones Interiores, e introducido al Senado el mismo día. En la Exposición de Motivos se expresa la idea inspiradora del Proyecto. Al principio se pensó solamente en una reforma de la Ley 1928, ampliándola en algunos aspectos, estableciendo la jornada de 8 horas, introduciendo sanciones que permitieran hacer efectivo el cumplimiento de sus normas y echando bases generales de los estudios técnicos necesarios para establecer el Seguro Social Obligatorio, que era preocupación fundamental del Ministro o del propio Ejecutivo.

Esta ley representaba un notable esfuerzo técnico realizado con la cooperación de la O.I.T. Se inspira en la Ley Federal de la Republica de México, de 18 de agosto de 1831, y en el Código del Trabajo de la Republica de Chile, de 13 de mayo del mismo año. Acogió los lineamientos de diversos Convenios de la O.I.T. ratificados con mucha posterioridad por Venezuela, e hizo el primer reconocimiento expreso de los derechos de asociación, de contratación colectiva y de huelga, acerca de los cuales la ley de 1928 guardaba un absoluto silencio. Esta trípode institucional basta, por si sola, para justificar históricamente su promulgación y explicar su larga vigencia.

El 30 de noviembre de 1938 fue sancionado el Reglamento de dicha ley, que rigió con la explicable discordancia entre la numeración de su articulado con la del texto legal -tres veces modificado desde su promulgación, en 1936,- hasta el día 31 de diciembre de 1973, fecha en que fue derogado.

La reforma parcial de 1945

A los ocho años de existencia de la Ley del Trabajo de 1936 su primera reforma. Introducida a las Cámaras Legislativas en sus sesiones de 1944, quedó sancionada en aquel mismo año, pero sólo fue puesta en vigencia por el Ejecutivo un año después, en mayo de 1945. Sus principales aspectos fueron:

1°: En cuanto a los servidores del Estado y demás personas colectivas de Derecho Público, el Proyecto acogía la excepción integral del Reglamento respecto de funcionarios y empleados públicos y daba validez legal a la tesis del nombramiento como determinante del carácter de empleado público;

2°: Imponía mayor claridad en las obligaciones de las empresas en casos de intermediarios-contratistas que realizaran obras inherentes o conexas a la actividad a que se dedicaran aquéllas;

3°: Excluía a los trabajadores del campo, del texto legal y los dejaba íntegramente sometidos al Decreto Reglamentario que según previsión constitucional -incorporada a la Ley por la reforma- debía dictar el Ejecutivo;

4°: Sistematizaba las disposiciones relativas a la duración y terminación del contrato de trabajo;

5°: Introducía en la Ley el sistema de participación en los beneficios de las empresas, regido hasta entonces por el Decreto de 17 de diciembre de 1938 que, mas que participación en las utilidades, había en verdad establecido primas anuales sobre el salario;

6°: Adoptaba las normas fiscalizadoras del movimiento sindical contenidas en el Proyecto de Código con modificaciones importantes, entre las cuales estaba el fuero de inamovilidad en favor de los dirigentes sindicales con prohibición de reelegirlos por mas de dos años;

7°: Suprimía de la Ley las normas procesales, haciendo el envío a la Ley Orgánica, de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo adoptada desde 1940;

8°: Eliminaba toda referencia a la Oficina Nacional del Trabajo, desaparecida también en 1940, y sustituía su nombre por "el Ministerio del Ramo".

Las modificaciones versaron especialmente acerca de los obreros al servicio de los entes de Derecho Público, a quienes se mantuvo protegidos por la legislación laboral mientras se dictara un estatuto de servidores del Estado y demás organismos públicos; acerca de las normas sobre terminación del contrato de trabajo, que sufrieron pequeñas enmiendas, y sobre suspensión del contrato, que se eliminaron por estimarse inoportunas en aquellos momentos. Sancionada la reforma en 1944, fue promulgada en mayo de 1945: conjuntamente con el Reglamento del Trabajo en la Agricultura y en la Cría y con la reforma constitucional (que no alteró las disposiciones de la carta fundamental sobre el trabajo).

La reforma parcial de 1947

La otra reforma parcial que ha sufrido la Ley del 36 fue la de 1947., luego de dictada una nueva Constitución, la Asamblea Nacional Constituyente se abocó en sus últimos días de sesiones a una reforma parcial de la Ley del Trabajo. La reforma se motivó en la necesidad de adaptar la Ley al nuevo texto fundamental, pero abarcó algunos puntos no tocados por la reforma constitucional, mientras dejo de tocar algunas disposiciones que habían quedado afectados por aquella. Quedó promulgada el 3 de noviembre del citado año.

Esta reforma no alcanzó a formalizarse. En 1956 se habló nuevamente de que el Gobierno tenía en estudio algunas reformas.

Reglamento de la Ley del Trabajo de 1973

Este Reglamento, vigente desde el 1° de febrero de 1974, incorpora los textos dispersos de algunos decretos-leyes, reglamentos y resoluciones dictados desde 1945. Equiparó las condiciones de los trabajadores rurales a la de los trabajadores urbanos, en cuanto a los derechos pertinentes por concepto de jornales, vacaciones, preaviso, antigüedad y auxilio de cesantía, en el entendido de que respecto a los años de servicios prestados con anterioridad a su promulgación, la indemnización por antigüedad sería pagada con base de seis (6) días de salario por cada año de servicio interrumpido, tal como lo estableció el Reglamento del Trabajo en la Agricultura y Cría, de 4 de mayo de 1945; suplió manifiestas lagunas de la Ley abrogada en lo atinente a algunos institutos jurídicos: las invenciones y mejoras de procesos industriales; suspensión de los efectos del contrato de trabajo; trabajo de los aprendices, de los trabajadores domésticos, a domicilio, de los conserjes, de los deportistas profesionales y de los trabajadores rurales, ya mencionados.

Al Decreto Presidencial del 31 de diciembre de 1973, que pertenece por su naturaleza al tipo de reglamentos administrativos denominados de ejecución, le fueron señalados graves vicios, pues con la intención de consolidar a prisa algunas conquistas sociales, incurrió en el extremo de modificar la letra, el propósito y razón de expresas disposiciones legales; creó situaciones jurídicas no previstas en el campo normativo de la Ley; introdujo conceptos que, a su vez, requerían ser reglamentados y, finalmente, invadió materias de la llamada reserva legal, al regimentar por decreto reglamentario la garantía constitucional de la libertad de trabajo.

En sentencia de 13-6-84, la Corte Suprema de Justicia, SPA, declaró la nulidad de varias disposiciones del citado Reglamento a solicitud del Fiscal General de la República, por considerarlas violatorias de los artículos 92 y 190, ord. 10° de la Constitución Nacional. Estimó la Corte que los preceptos anulados contenían modificaciones de la Ley, o creaban condiciones para el ejercicio o goce de los derechos en ella establecidos. Refiriéndose a este fallo, la Exposición de Motivos del Anteproyecto de la Ley Orgánica del Trabajo presentado al Congreso Nacional el 2 de julio de 1985, reconoce que "con los razonamientos de la Corte, ésta hubiera podido anular todo el Reglamento, o por lo menos gran parte de él" .

La Ley Orgánica del Trabajo de 19/06/91

El 20 de diciembre de 1990 entra parcialmente en vigor la Ley Orgánica del Trabajo, destinada a sustituir desde el 1° de mayo de 1991 la que, con ligeras modificaciones, rigiera durante casi 55 años las relaciones de trabajo en el país. El nuevo instrumento concentró en seiscientos sesenta y cinco (665) artículos casi toda la legislación dispersa sobre la materia dictada desde 1936, pues constituye un agregado de disposiciones de la Constitución Nacional; de la Ley del Trabajo de 16 de julio de 1936; del vigente Reglamento de la Ley del Trabajo, de 31-12-1973; de los siguientes Decretos Leyes: No 440, sobre Contratos Colectivos por Ramas de Industrias, de 21 de noviembre de 1958; No 125, sobre Revisión de Inventarios y Balances para la determinación de las utilidades; No 540, de 16 de enero de 1959, que aumenta la multa por infracción del porcentaje de trabajadores venezolanos; y de la Ley Contra Despidos Injustificados y su Reglamento, de 8 de agosto de 1974 y 19 de noviembre de 1974, respectivamente.

Su novedad, jurídicamente considerada:

a) En su carácter orgánico, que le imprime primacía sobre las leyes ordinarias de idéntica materia. Es, además, declarada de aplicación supletoria a los empleados o funcionarios públicos nacionales, estadales o municipales, en todo lo no previsto en las respectivas leyes de Carrera Administrativa (art. 8, L.O.T.).
b) En la inserción de la relación de trabajo como figura eje de todo el sistema legal, aunque concomitante con la del contrato individual del trabajo, para entender el origen y desarrollo del nexo entre el patrono y su trabajador, así como la causa de la intervención tutelar de la ley. .
c) En la incorporación de algunas relaciones especiales de trabajo no incluidas en el Reglamento de 1973, como las propias del transporte aéreo, lacustre, fluvial y marítimo; de los trabajadores motorizados, de los minusválidos, de la mujer y de la familia.
d) En la supresión del derecho adquirido de auxilio de cesantía, vigente desde la reforma parcial de 1947, si bien su monto se acumuló al derecho de antigüedad.
e) En la prolongación del término de prescripción a un (1) año, contado desde la terminación de la relación de trabajo, salvo en los supuestos de las utilidades del último ejercicio económico de la empresa (art. 63); de la sustitución de patronos (art. 90), y del previsto en el art. 146. .
f) Dentro del campo de las relaciones colectivas, la L.O.T. procuró nombres nuevos a los viejos institutos del contrato colectivo y de la convención obrero-patronal, para denominarlos ""Convenciones Colectivas de Trabajo" y "Reuniones Normativas Laborales", respectivamente.

II. Económicamente, las más trascendentes innovaciones se centraron:

a) En la universalización de la estabilidad, con derecho a reenganche, para todos los trabajadores permanentes con más de tres meses de servicio, con excepción de los de dirección, temporeros, eventuales, domésticos y de patronos con menos de 10 trabajadores.

b) En la reducción de la jornada efectiva de trabajo semanal, diurna, nocturna y mixta.

c) En el incremento del recargo porcentual del valor de las horas extraordinarias y del trabajo nocturno.

d) En el aumento de la participación del trabajador en los beneficios de la empresa.

e) En la ampliación del concepto salarial, dentro del cual sólo algunos contados elementos quedaron excluidos.

f) En la duplicación del derecho adquirido de antigüedad a treinta (30) días de salario por año de servicios, o fracción superior a seis meses.

g) La duración de la vacación anual se extendió hasta un total de treinta (30) días hábiles, al quedar reconocido el derecho del trabajador a vacar un (1) día hábil remunerado por cada año de servicios contado desde la vigencia de la nueva ley, adicionalmente a los quince (15) días hábiles de descanso anual.

La Ley Orgánica del Trabajo, de 20 de diciembre de 1990, plenamente en vigencia desde el 1-5-91, fue parcialmente reformada el 19 de Junio de 1997. En las disposiciones modificadas, principalmente concretadas a las indemnizaciones de antigüedad y preaviso, así como al salario, nos explanaremos más adelante.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

Promulgada en fecha 30 de abril de 2012, bajo de Decreto N° 8.938
y
Publicada en Gaceta Extraordinaria N°6076, de Fecha 07 de Mayo de 2012